

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi merupakan tantangan bagi setiap organisasi atau perusahaan, untuk dapat eksis dan bertahan dalam bisnisnya, serta mampu menghadapi segala perubahan dan tetap menjadi pemenang dalam persaingan. Keberadaan sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu perusahaan perlu dikembangkan dan dijaga kualitasnya dengan pengelolaan yang baik dan profesional agar perusahaan dapat tetap terus berkembang sesuai dengan tuntutan era globalisasi. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan pengembangan karier yaitu suatu proses peningkatan kemampuan yang dilakukan oleh individu untuk mencapai rencana karier yang diinginkan dan sesuai dengan jalurnya. Pengembangan karier yang baik akan menghasilkan sumber daya yang memiliki wawasan serta kemampuan yang lebih baik didalam kariernya.

BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati adalah lembaga keuangan syari'ah yang kegiatannya menghimpun, mengelola dan menyalurkan dana masyarakat yang bersifat nirlaba. Sumber dana yang dikelola berupa zakat, infaq, shodaqoh dan sumber lainnya yang halal untuk disalurkan kepada yang berhak dan penghimpunan dana diperoleh dari simpanan pihak ketiga serta penyalurannya dilakukan dalam bentuk pembiayaan atau investasi. Kantor pusat BMT Yaummi

Maziyah Assa'adah Pati terletak di jalan KH Ahmad Dahlan No. 23 B Pati dan mulai beroperasi sejak tanggal 28 November 1994. BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati memiliki 25 anak cabang. Banyaknya cabang-cabang BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang tersebar di Jawa Tengah, tentu membutuhkan karyawan yang berkualitas melalui pengelolaan pengembangan karier yang baik dari perusahaan. Suksesnya pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, prestasi kerja dan kepribadian.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari kemampuan, kecakapan maupun keahlian yang dimiliki saja, akan tetapi dapat dilihat dari lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 2014). Dengan banyaknya pengalaman, seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kemampuan yang dimiliki tanpa perlu menunggu perintah. Sehingga pengalaman kerja sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam mengembangkan kariernya.

Fenomena yang ada di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mengenai pengalaman kerja adalah dari total keseluruhan karyawan, yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 40%. Minimnya pengalaman kerja seorang karyawan tidak lepas dari lama kerja atau masa kerja karyawan tersebut. Hal tersebut dijadikan dasar dalam menentukan layak tidaknya seorang karyawan dalam mengembangkan kariernya. Berikut merupakan data tentang

pengalaman kerja karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati berdasarkan lama kerja atau masa kerjanya.

**Tabel 1.1**

**Data Masa Kerja Karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Front Office (FO)		Back Office (BO)		Jumlah Pegawai	%
		Jml Pegawai	%	Jml Pegawai	%		
1.	<5	54	71,1	12	13,3	66	40
2.	5-10	13	17,00	17	18,9	30	18
3.	11-15	9	11,9	31	34,4	40	24
4.	16-20	0	0	24	26,7	24	14
5.	>21	0	0	6	6,7	6	4
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

Sumber: BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pada tahun 2018

Tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pada bagian front office dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 54 karyawan (71,1%), masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 13 karyawan (17,00%), masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 9 karyawan (11,9%). Sedangkan rata-rata masa kerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pada bagian back office dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 karyawan (13,3%), masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 17 karyawan (18,9%), masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 31 karyawan (34,4%), masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 24 karyawan (26,7%), dan masa kerja

lebih dari 21 tahun sebanyak 6 karyawan (6,7%). Kesimpulan tabel diatas adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 21 tahun. Hal ini menunjukkan relatif pegawainya masih muda dengan pengalaman yang minimal.

Faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karier karyawan adalah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya (Hasibuan, 2011). Karyawan yang berprestasi dalam bekerja memiliki kepercayaan diri, ketelitian serta kehati-hatian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan begitu secara tidak langsung mereka memperlihatkan perkembangan yang baik dan dapat dinilai perusahaan sebagai pengembangan karier yang baik. Dengan tingginya prestasi kerja karyawan yang dimiliki, perusahaan akan mencapai hasil kerja yang maksimal dan tujuan perusahaan dapat terlaksana.

Fenomena lain yang ada di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati adalah mengenai prestasi kerja, dimana prestasi kerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mengalami fluktuasi. Berikut merupakan data prestasi kerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.

**Tabel 1.2**

**Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati**

<b>Bulan</b>	<b>Nilai Rata-rata (%)</b>	<b>Keterangan</b>
Januari 2018	95	Tinggi
Februari 2018	84	Sedang



Bulan	Nilai Rata-rata (%)	Keterangan
Maret 2018	69	Rendah
April 2018	79	Sedang
Mei 2018	68	Rendah
Juni 2018	77	Sedang
Juli 2018	81	Sedang
Agustus 2018	69	Rendah
September 2018	62	Rendah
Oktober 2018	78	Sedang
November 2018	89	Tinggi
Desember 2018	95	Tinggi

Sumber: BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pada tahun 2018

Rata-rata prestasi kerja karyawan yang tampak pada tabel 1.2 dilakukan berdasarkan indeks penilaian prestasi kerja karyawan yang ada di tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Indeks Penilaian Prestasi Kerja Karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati**

Nilai (%)	Keterangan
85-100	Tinggi
70-84	Sedang
50-69	Rendah

Sumber: BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pada tahun 2018 mengalami fluktuasi. Dimana pada bulan Januari, November dan Desember nilai rata-rata prestasi kerja karyawan tinggi dikarenakan pada bulan-bulan diakhir tahun sampai awal tahun, karyawan bekerja lebih maksimal untuk pembukuan hasil kerja per tahun. Tetapi,

terdapat 4 bulan dengan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan yang rendah yaitu pada bulan Maret sebesar 69%, bulan Mei sebesar 68%, bulan Agustus sebesar 69%, dan pada bulan September sebesar 62%. Hal tersebut disebabkan masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak mencapai target. Sehingga prestasi kerja karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah kurang optimal (Sumber: Pak Majuri, Manajer Eksternal BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati).

Disamping faktor pengalaman kerja dan prestasi kerja, pengembangan karier juga dipengaruhi oleh kepribadian. Sebanyak dan setinggi apapun pengalaman dan prestasi kerja seseorang dalam upaya mengembangkan kariernya, tidak akan berjalan mulus tanpa adanya kepribadian yang baik. Kepribadian merupakan keseluruhan kombinasi yang menggambarkan karakteristik dan watak yang menyebabkan manusia memiliki sifat yang unik secara alamiah dan berbeda antara satu dengan yang lain. Dimana perbedaan kepribadian antara masing-masing individu diterapkan dalam perilakunya yang ditampilkan ketika bertinteraksi dalam lingkungan, dalam mengatasi berbagai situasi dan kondisi (Robbins dan Judge dalam kartono, 2017). Hal tersebut akan memperlihatkan bagaimana kepribadian karyawan di dalam perusahaan serta perilakunya terhadap rekan kerja maupun pimpinan. Sehingga karyawan yang memiliki kepribadian baik akan memudahkan dalam mengembangkan kariernya.

Fenomena lain yang ada di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah selain pengalaman kerja dan prestasi kerja adalah kepribadian. Dalam upaya untuk menjadikan karyawan memiliki kepribadian yang baik, perusahaan menerapkan

peraturan dan kegiatan tertentu. Berikut merupakan data tentang peraturan dan kegiatan perusahaan yang dijadikan pedoman para karyawan maupun pimpinan untuk menjadikan pribadi diri yang lebih baik.

**Tabel 1.4**  
**Data Kepribadian Karyawan BMT Yaummi**

Jenis	Keterangan
Kerohanian	Kegiatan mengaji bersama ( <i>Tahsinul Qur'an</i> ) bagi segenap pimpinan dan karyawan yang dilaksanakan di Kantor pusat BMT Yaummi Maziyah Assa'adah.
Komunikasi	Menciptakan komunikasi yang baik dengan menerapkan senyum, salam dan sapa. Dan menjalin hubungan yang baik antar pimpinan dan karyawan serta karyawan dan anggota.
Perilaku	Menerapkan sifat <i>shiddiq</i> (memastikan bahwa segala kegiatan dilakukan dengan moralitas yang menjunjung nilai kejujuran), <i>amanah</i> (menjalankan kegiatan dan pengelolaan dengan hati-hati dan kedisiplinan sehingga timbul rasa saling percaya), <i>tabligh</i> (memastikan bahwa segala penyampaian informasi benar adanya baik di dalam pengelolaan maupun pelayanan) serta <i>fathonah</i> (memastikan bahwa pengelolaan serta pelayanan dijalankan dengan kecermatan, profesional dan tanggung jawab).

Sumber: BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati pada tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa peraturan dan kegiatan tersebut sudah diterapkan para karyawan dan pimpinan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati. Namun, dalam kegiatan kerohanian masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bahkan tidak mengikuti dengan alasan tertentu. Sesama rekan kerja sudah mengingatkan ketika ada rekannya yang seperti itu, tetapi masih

sama saja. Sehingga pimpinan turun langsung dengan menegurnya. Jika sudah kelewat batas, pimpinan memberikan surat peringatan. Hal tersebut dilakukan karena perusahaan menginginkan para karyawan yang tidak hanya baik dalam pekerjaan tetapi baik pula dalam kepribadiannya. Dalam hal perilaku, karyawan cenderung tidak percaya diri ketika hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan keinginan pimpinan karena pimpinan langsung mengembalikan lagi hasil pekerjaan karyawan untuk diperbaiki (Sumber: Pak Majuri, Manajer Eksternal BMT Yaummi Yaummi Maziyah Assa'adah Pati).

**Tabel 1.5**  
**Data Absensi Kegiatan Kerohanian BMT Yaummi Maziyah Assa'adah**  
**Pati**

Bulan	Hadir	Telat	Tidak Hadir				Jumlah Karyawan
			Ijin	Sakit	Cuti	Jumlah	
Januari 2018	155	13	6	4	1	11	166
Februari 2018	153	13	9	3	1	13	166
Maret 2018	155	16	10	1	0	11	166
April 2018	156	18	8	2	0	10	166
Mei 2018	156	15	6	2	2	10	166
Juni 2018	152	15	9	5	0	14	166
Juli 2018	150	16	11	4	1	16	166
Agustus 2018	150	12	9	6	1	16	166
September 2018	154	12	10	2	0	12	166
Oktober 2018	154	15	10	2	0	12	166



Bulan	Hadir	Telat	Tidak Hadir				Jumlah Karyawan
			Ijin	Sakit	Cuti	Jumlah	
November 2018	154	14	7	5	0	12	166
Desember 2018	155	10	8	3	0	11	166

Sumber: BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati 2018

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan absensi kegiatan kerohanian BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dalam satu tahun mengalami naik turun. Dapat dilihat di bulan Februari sampai dengan bulan April terdapat karyawan yang terlambat sebanyak 47 karyawan. Sedangkan di bulan Juni sampai dengan bulan Agustus terdapat karyawan yang tidak mengikuti dengan alasan tertentu sebanyak 46 karyawan.

*Research gap* atas variabel pengalaman kerja, tampak dari penelitian yang dilakukan oleh (1) I Nyoman dan I Komang (2016) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sedangkan (2) Felin (2017) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap pengembangan karier karyawan dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ .

*Research gap* atas variabel prestasi kerja, tampak dari penelitian (1) Gusti Ayu dan Yeyen (2017) menyimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 4,039 > t_{tabel} 1,6$ , sedangkan (2) A. Jamaluddin dkk (2015) menyimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 4,221 > t_{tabel} 2,021$ .

*Research gap* atas variabel kepribadian, tampak dari penelitian (1) Andani dan Sagung (2017) yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan dengan tingkat signifikansi  $t$  sebesar  $0,000 < 0,025$ , sedangkan (2) Ivana (2017) menyimpulkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh yang lemah terhadap pengembangan karier karyawan dengan nilai signifikansi  $p < 0,01$ .

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengambil judul penelitian “**Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Kepribadian terhadap Pengembangan Karier Karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati**”.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel independen yaitu pengalaman kerja, prestasi kerja dan kepribadian.
- 2) Variabel dependen adalah pengembangan karier.
- 3) Objek penelitian di BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.
- 4) Responden yang diteliti adalah Karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa’adah Pati.
- 5) Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret selama 4 bulan sejak bulan Maret – Juni 2019.

### 1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan yang ada di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati terkait pengalaman kerja, prestasi kerja dan kepribadian adalah sebagai berikut:

- 1) 40% dari total karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati mempunyai pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.
- 2) Masih ada beberapa karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak mencapai target.
- 3) Dalam kegiatan kerohanian masih ada beberapa karyawan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati yang datang terlambat dan tidak mengikuti serta karyawan yang tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah, maka rumusan pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati?
- 2) Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati?
- 3) Apakah kepribadian berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati?
- 4) Apakah pengalaman kerja, prestasi kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati secara berganda?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.
- 2) Untuk mengujipengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.
- 3) Untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati.
- 4) Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja dan kepribadian terhadap pengembangan karier karyawan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati secara Berganda.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagi akademis  
 Penelitian ini dapat menjadi masukan studi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan pengalaman kerja, prestasi kerja, kepribadian dan pengembangan karier karyawan.
- 2) Bagi Manajemen BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati  
 Penelitian ini dapat memberikan gambaran ke BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Pati dalam hal pengembangan karier karyawan, berdasarkan faktor pengalaman kerja, prestasi kerja dan kepribadian.